

**KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI DALAM
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MANDALA MANDIRI MOTOR
(HONDA JEMURSARI) SURABAYA**

S K R I P S I

**Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Oleh :

**CHOIRIL MUSTAQIM
0512010159 / FE / EM**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN
JAWA TIMUR
2011**

**KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI DALAM
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MANDALA MANDIRI MOTOR
(HONDA JEMURSARI) SURABAYA**

S K R I P S I



Oleh :

CHOIRIL MUSTAQIM
0512010159 / FE / EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN
JAWA TIMUR
2011**

S K R I P S I

KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI DALAM PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA MANDIRI MOTOR (HONDA JEMURSARI) SURABAYA

Disusun Oleh :

CHOIRIL MUSTAQIM
0512010159 / FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 7 Juni 2011

Pembimbing :

Tim Penguji :

Ketua

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS

Sekretaris

Dr. H. Prasetyo Hadi, MM

Anggota

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya”** dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MT, selaku Rektor UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur
4. Bapak Drs. Ec. Bowo Santoso, MM, selaku Dosen Pembimbing yang penuh dengan mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing penulisan ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bernilai. Sehingga ucapan terima kasihpun dirasa belum cukup untuk menghargai jasa Bapak dan Ibu. Namun teriring do'a semoga apa yang sudah diberikan kepada kami akan terbalaskan dengan berkah dari sang Ilahi.
6. Yang terhormat Bapak dan Ibu, sembah sujud serta ucapan terima kasih atas semua do'a, restu, dukungan, nasehat yang diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT melimpahkan berkah dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Landasan Teori	12
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2. Kinerja Karyawan	16
2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.2.2.2. Penilaian Kinerja.....	18
2.2.3. Komitmen Organisasi	20
2.2.4. Kompensasi.....	25

2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3. Kerangka Konseptual.....	31
2.4. Hipotesis.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
3.1.1. Definisi Operasional.....	33
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	34
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1. Jenis Data.....	37
3.3.2. Sumber Data.....	37
3.3.3. Pengumpulan Data.....	37
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	38
3.4.1. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	38
3.4.2. Uji Outlier Univariat dan Multivariat.....	38
3.4.2.1. Uji Outlier Univariat.....	38
3.4.2.2. Uji Outlier Multivariat.....	39
3.4.3. Uji Normalitas Data.....	40
3.4.4. Pemodelan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) ...	40
3.4.5. Uji Hipotesis.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
--------------------------------------	----

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden	45
4.1.2. Deskripsi Komitmen Organisasi (X_1).....	47
4.1.3. Deskripsi Kompensasi (X_2)	48
4.1.4. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y).....	50
4.2. Analisis Data	51
4.2.1. Evaluasi Outlier	51
4.2.2. Evaluasi Reliabilitas	52
4.2.3. Evaluasi Validitas	54
4.2.4. Evaluasi <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i>	55
4.2.5. Evaluasi Normalitas	56
4.2.6. Analisis Model <i>One – Step Approach</i> to SEM	57
4.2.7. Uji Kausalitas	59
4.3. Pembahasan.....	60
4.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	60
4.3.2. Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Penjualan Mobil pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya Periode Januari – Desember 2010.....	3
Tabel 1.2.	Jumlah Absensi Karyawan PT. Mandala Mandiri Motor(Honda Jemursari) Surabaya Periode Januari – Desember 2010	5
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	46
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4.4.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X_1)	47
Tabel 4.5.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X_2).....	49
Tabel 4.6.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.7.	<i>Residuals Statistics</i>	52
Tabel 4.8.	<i>Pengujian Reliability Consistency Internal</i>	53
Tabel 4.12.	<i>Standardize Faktor Loading dan Construct dengan Confirmatory Factor Analysis</i>	54
Tabel 4.13.	<i>Construct Reliability dan Variance Extracted</i>	55
Tabel 4.14.	<i>Assessment Of Normality</i>	56
Tabel 4.15.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Model One- Step Approach – Base Model</i>	58
Tabel 4.19.	Uji Kausalitas Antar Faktor	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1. Model Pengukuran & Struktural Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan, Model Spesifikasi : <i>One Step Approach – Base Model</i>	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (X_1),
Kompensasi (X_2), Dan Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data



KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI DALAM PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA MANDIRI MOTOR (HONDA JEMURSARI) SURABAYA

Oleh :

CHOIRIL MUSTAQIM

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan di PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya. Berdasarkan data pada periode Januari – Desember 2010 penjualan mobil honda pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya cenderung tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kecuali pada 2 bulan sebelum hari raya idul fitri yaitu pada bulan Juli dan Agustus 2010, dimana hasil penjualannya berturut-turut mencapai 135 mobil pada bulan Juli 2010 dan 121 mobil pada bulan Agustus 2010, ini menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan. Hal ini didukung data bahwa selama 1 tahun mulai dari Jan-Des 2010 telah terjadi kenaikan jumlah absensi yang menunjukkan rendahnya motivasi karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan seluruh karyawan PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya yang berjumlah ± 150 orang. Skala pengukuran yang digunakan adalah *semantic differential scale* dengan teknik pengukuran dengan jenjang 1-5. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* tepatnya *simple random sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga semua anggota dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Pengambilan sampel didasari didasarkan pada pedoman ukuran sampel rumus Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM untuk melihat pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri, perdagangan maupun jasa perkreditan yang perlu diarahkan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan.

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan adalah dengan adanya pelayanan yang baik karena didalam setiap usaha pasti memerlukan layanan sebagai alat pemuas kebutuhan sekalipun usaha itu sederhana. Tanpa ada layanan yang baik maka kegiatan usaha tersebut tidak akan bisa berkembang, sebab keberhasilan proses kelangsungan usaha tidak hanya bergantung dari peralatan canggih yang dimiliki perusahaan, tetapi juga bergantung pada pelayanan yang akan diberikan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah pelayanan yang mana hal ini tidak terlepas dari peranan dari sumber daya manusianya.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga sebagai konsumen produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting menentukan keefektifan suatu organisasi.

Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Berdasarkan data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor (Gaikindo) menunjukkan bahwa dalam periode Januari dan Februari 2010, penjualan mobil nasional mencapai 107.000 unit. Kenaikan sebesar 33,75 % dibanding periode yang sama pada 2009. Penjualan mobil pada Januari 2010 tercatat sebanyak 52.000 unit dan Februari mencapai 55.000 unit. (<http://solusimobil.com>)

Penjualan mobil sepanjang Januari 2011 mencapai 73.849 unit atau meningkat 39,7% (21.018 unit) dibandingkan periode serupa di tahun 2010. Pada 2010, total penjualan otomotif mencapai 764.710 unit. Meski secara nasional penjualan mobil tumbuh signifikan, terdapat potensi penurunan penjualan di beberapa provinsi yang sudah menaikkan bea balik nama (BBN) mobil baru dari kisaran 10% ke 15%. Pemerintah Daerah Jawa Timur sudah menerapkan BBN sebesar 15% untuk mobil baru, hal ini menyebabkan banyak warga Surabaya membeli mobil di Jakarta yang BBN-nya masih 10%, kemudian mobil dibawa ke Surabaya. Setelah beberapa bulan, ia dapat mengganti pelat nomor sehingga hanya terkena pajak 1% dari nilai kendaraan. (<http://www.bataviase.com.id>)

PT Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif sebagai dealer resmi Honda di Surabaya. Honda Jemursari Surabaya menangani penjualan mobil-mobil baru

merek Honda dan suku cadang asli Honda. PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya beralamatkan di Jalan Jemursari No. 213 Surabaya. PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya terdiri dari beberapa bagian antara lain: Bagian penjualan (*sales*) yang berjumlah 40 orang, bagian *service* yang berjumlah 60 orang, bagian suku cadang yang berjumlah 30 orang, dan bagian staff yang berjumlah 20 orang, sehingga secara keseluruhan jumlah karyawan 150 orang. PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya khususnya karyawan bagian penjualan (*sales*) yang mampu memberikan kontribusi pada perusahaan terbesar dibandingkan dengan bagian yang lain.

Berikut ini akan disajikan hasil penjualan mobil Honda di PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya, mulai Januari – Desember 2010 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penjualan Mobil pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya
Periode Januari – Desember 2010

Periode	Target Penjualan (Unit Mobil)	Realisasi Penjualan (Unit Mobil)
Jan - 2010	120	89
Feb - 2010	120	91
Mar - 2010	120	96
Apr - 2010	120	81
Mei - 2010	120	102
Jun - 2010	120	106
Jul - 2010	120	135
Aug - 2010	120	121
Sep - 2010	120	96
Okt - 2010	120	80
Nop - 2010	120	98
Des - 2010	120	93

Sumber: Divisi Marketing Honda Jemursari Surabaya, Tahun 2011

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada periode Januari – Desember 2010 penjualan mobil honda pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya cenderung tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kecuali pada 2 bulan sebelum hari raya idul fitri yaitu pada bulan Juli dan Agustus 2010, dimana hasil penjualannya berturut-turut mencapai 135 mobil pada bulan Juli 2010 dan 121 mobil pada bulan Agustus 2010.

Terjadinya penjualan mobil honda pada Januari – Desember 2010 yang cenderung tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya tersebut merupakan bentuk fenomena yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan. Hal ini harus segera ditangani oleh perusahaan agar tidak menjadi masalah yang jadi berlarut-larut. Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dikaitkan dengan rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan, dan kebijakan dalam pemberian kompensasi yang berlaku di PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya yang kurang mendukung karyawan.

Hal ini didukung oleh data jumlah absensi karyawan dalam 1 tahun terakhir, mulai Januari – Desember 2010 sebagai berikut:

Tabel 1. 2.

**Jumlah Absensi Karyawan PT. Mandala Mandiri Motor
(Honda Jemursari) Surabaya
Periode Januari – Desember 2010**

Periode	Absensi
Jan - 2010	9 orang
Feb - 2010	10 orang
Mar - 2010	13 orang
Apr - 2010	10 orang
Mei - 2010	12 orang
Jun – 2010	13 orang
Jul – 2010	17 orang
Aug – 2010	16 orang
Sep – 2010	16 orang
Okt – 2010	18 orang
Nop – 2010	15 orang
Des – 2010	18 orang

Sumber: Honda Jemursari Surabaya, Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa selama 1 tahun mulai dari Januari – Desember 2010 telah terjadi kenaikan jumlah absensi karyawan di PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya. Fenomena tersebut mengindikasikan rendahnya motivasi karyawan terhadap perusahaan.

Fenomena yang berhubungan dengan kompensasi di PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya dapat diketahui dari beberapa hal antara lain; tidak adanya uang lembur bagi karyawan yang melakukan kerja melebihi jam kerja, masih adanya sistem outsourcing dan sistem kontrak, tidak adanya tunjangan bagi keluarga karyawan, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002) yang menyatakan bahwa apabila kompensasi dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, dan selanjutnya kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama

Hal ini sesuai dengan pernyataan Atmajawati (2008; 70) bahwa **kompensasi merupakan** faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Panggabean (2002: 77) dalam Atmajawati (2008) yang menyatakan bahwa salah satu dari bentuk kompensasi adalah insentif yang merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi

perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mamik (2010) yang menyatakan bahwa **komitmen organisasi merupakan** suatu keadaan keterikatan psikologis seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu

Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (1997) dalam Mamik (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan para karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja, dan juga sebaliknya.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti *output* yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mamik (2010) yang menyatakan bahwa **kinerja karyawan merupakan** hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Komitmen Organisasi dan Kompensasi Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.